事務所通信　No.338

令和５年１２月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　*篠田パートナーズ事務所*　☎0254-22-5649㈹

年収の壁への具体的な対応

先月号でも掲載した「年収の壁・支援強化パッケージ」のうち、「130万円の壁」への施策について、協会けんぽから令和５年度被扶養者資格再確認（令和５年12月８日提出期限）における具体的な対応が公表されました。

被扶養者状況リスト等の提出にあたって、被扶養者の収入確認を行った際に、年収が130万円（被扶養者が60歳以上または一定の障害者の場合は180万円）以上の場合であって、人手不足による労働時間延長等に伴い、一時的に収入が増加していることが確認できた場合は、被扶養者状況リストの「変更なし」にチェックをした上で、「一時的な収入変動」に係る事業主の証明を被扶養者状況リスト等と併せて提出することになります。∴一時的な所得超過であれば扶養継続可能

なお、この際、収入を確認する書類（所得証明書等）の提出は必要ありません。詳細はHPをご確認ください。



◇ 図で確認する年収の壁

収入	税金上（住民税・所得税）	社会保険上（健康保険、年金）
100万円	住民税が発生	
103万円	・配偶者控除から除外※1 ・所得税が発生	
106万円	※1配偶者特別控除枠での控除あり	一定規模以上の企業の場合だと、勤務先で社会保険に加入（∴扶養NG） ※加入には複数の条件有り
130万円		勤務先や個人で社会保険に加入（∴扶養NG） ※60歳以上又は障害者は180万円まで ※一時的な所得超過なら扶養認定可能
150万円	配偶者特別控除が段階的に減額	
201万円	配偶者特別控除なし	

※本図はあくまでも目安です。

最低賃金引上げへの支援事業

厚生労働省は経済産業省と連携し、最低賃金の引上げにより、影響を受ける中小企業に対する以下の支援を実施しています。

◇専門家派遣・相談等支援事業（全国的支援策）

無料の相談・支援体制等を整備しています。

生産性の向上などの経営改善に取り組む中小企業の労働条件管理などのご相談などについて、中小企業庁が実施する支援事業と連携して、ワン・ストップで対応する相談窓口を開設しています。



◇業務改善助成金（個別支援策）

中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取り組みを支援します。

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成するものです。

◇働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）

業種別団体の賃金底上げのための支援です。

業種別の事業主団体が、業界全体として傘下企業の生産性向上と労働者の賃金引上げを目的とした販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発などの取り組みに対して助成します。

◆生産性向上のヒント集◆

このほか、業務改善助成金を活用して業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った企業の事例集が掲載されています。詳細はHPをご参照ください。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/石嶋徳 ＊ P3.4/篠田昇 ］

厚生労働省の助成金のご案内

厚生労働省から、令和５年11月１日時点における雇用・労働分野の助成金がまとめられた「令和５年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」が掲載されました。

どのような助成金があるのか、確認できますのでご覧ください。

◇雇用関係助成金検索ツールの活用

厚生労働省HP内に、取組内容や対象者から助成金を探し出すことができるサイトがありますので、こちらもご活用ください。

助成金　PICK UP!



今回は、キャリアップ助成金のうち、**「賃金規定等改定コース」**をご紹介します。



こちらは、パート社員等について、**①賃金規程等を増額改定、②３％以上の賃上げ**を実施した場合に助成されます。



◇申請までの流れ（簡略）

① キャリアアップ計画書の提出・認定
↓
② 賃金規程の改定（賃金の増額改定）
↓
③ 賃上げを実施　※３％以上の増額
↓
④ ６か月後に支給申請



◇１人当たりの助成金額

	３％以上の賃上げ	５％以上の賃上げ
中小企業	５万円	６万５,０００円
大企業	３万３,０００円	４万３,０００円

※年度毎に100人まで複数回申請可能

特に、有期雇用・パート社員の方が多く在籍していて、最低賃金改定の度に毎回賃上げをしている場合は、事前準備によって、本助成金を効果的に活用できる可能性があります。

就労条件総合調査の結果について



厚生労働省から令和５年就労条件総合調査の結果が公表されました。

本調査のポイントは以下のとおりです。

①年次有給休暇の取得率が過去最高

令和４年の１年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く）をみると、労働者１人平均は17.6日（前年調査 17.6日）、このうち労働者が取得した日数は10.9日（同 10.3日）で、取得率は62.1%（同 58.3%）となっており、昭和59年以降過去最高となりました。

②退職給付（一時金・年金）制度の有無

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は、74.9%となっています。

賞与の保険料率（被保険者・労働者負担分）



賞与支給時に控除する保険料率です。

◇協会けんぽ・年金機構の社会保険料

・健康保険料率（新潟県）・・・46.65/1,000
・介護保険料率　　・・・ 9.10/1,000
・厚生年金保険料率　　・・・91.50/1,000

※賞与額の1,000円未満を切り捨てた額に上記保険料率を乗じてください。

※賞与支給月の途中で退社した場合（月末退社を除く）は、社会保険料が掛かりません。

※賞与支給月に産休や育休に入り、社会保険料免除が受けられる場合も社会保険料は掛かりません。

※賞与支給月に40歳に到達した方は介護保険料が発生し、65歳に到達した方は同保険料が掛かりません。また、70歳に到達した方は厚生年金保険料が掛かりませんのでご注意ください。

弊所の年末年始休業のお知らせ



誠に勝手ながら、１２月３０日（土）から１月８日（月）まで休業とさせていただきます。手続き等のご連絡はお早めにお願いします。

■ 拾い読みの読書

心理的安全性

著　者／ ピョートル・フェリクス・グジバチ
出版社／ 東洋経済新報社　　1,700円＋税

P5　心理的安全性があるから、チームのパフォーマンスが向上し、成果が出ます。チームの成果が出ているから、メンバー同士がお互いの努力を認め合い、貢献に感謝し合うことで、職場の心理的安全性がより高まって行きます。

P26　メンバー一人ひとりに目的意識があり、役割や仕事のプロセスが明確であり、相互信頼と心理的安全性があることが、パフォーマンスにはとても重要だというわけです。

P39　心理的安全性を確保するために不可欠な「構造」と「対話」／「構造」とは、・ビジョン・チームが目指す目標　・評価の基準　・仕事の役割分担、ゴール、職務で求められるプロセス

P77　管理職は何を管理するかといえば、仕事をする「人」ではなく、仕事をする「プロセス」であり、その先にある「結果」です。・・メンバーを目標達成に導く「支援」をすることです。

P133　職場の心理的安全性をつくるのは、マネージャーから自己開示するのが鉄則です。

P292　成果を求めるからには、結果に対しては厳しく臨む必要がありますが、その手前の目標設定に関しては、「本人が意欲的に取り組める目標設定になっているか」に注意を払う必要があります。その上で、目標に到達できるよう各人のパフォーマンスを管理していきます。・・やり方としては、目標に対するメンバーの進捗や達成度合いを一定期間ごとに確認し、メンバーへのフィードバックや必要なサポートを行いつつ、目標達成までの途中経過を見守ります。

P297　指標が明確でなければ、何を基準に進捗や達成度合いを測るのか、具体的に何を目指して取り組めばいいのか分りません。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

一人ひとりを幸せにする
支援と配慮のマネジメント

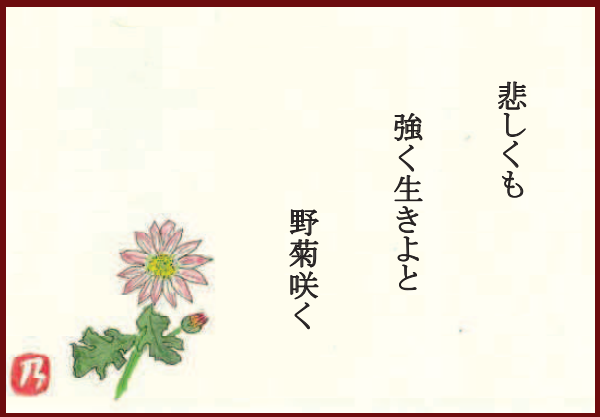
著　者／ 大久保幸夫　皆月みゆき
出版社／ 日経ビジネス文庫　　1,000円＋税

P4　長い年月、マネジメントの仕事は「管理」だった。勤怠管理、予算管理、人事管理、リスク管理・・・。・・・しかし、マネジメントの仕事は変化した。従来の管理業務は専門部署やテクノロジーに取って代わられ、他者を通じて業績を上げるという本来の役割にあわせて「支援と配慮のマネジメント」を提供する仕事になった。具体的には、以下の4つがあげられる。

●多様なメンバー一人ひとりの個性や強みなどに感心を持つ（関心）●メンバー同士が相互に助け合い、補い合えるようにチームをつくる（補完）●権限を委譲して、見守り、必要があれば側面から支援する（支援）●働きやすく、無駄のないように環境を整備する（環境）

P122　マネジメントは、管理という意味合いの他にも、評価・分析・選択・改善・回避・統合・計画・調整・指揮・統制・組織化など様々な要素を含んでいる。これら全てを統合したものがマネジメントだと考えた方が正しい。

■ 絵手紙通信



義母の旅立ちの日、庭の野菊咲く

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (338号)

■ 李白 (R5.11.10)

▲「百年三萬六千日　一日須傾三百杯」（百年三萬六千日、一日にすべからく三百杯傾くべし）。李白の境地には程遠くも、金仙(こんせん)の「呑酒之十徳」呑一合　舌先打鼓（舌先で味わいながら舌鼓み）呑二合　咽喉鳴笛（笛の音のように喉をならし）呑三合　胸打太鼓（太鼓を打つが如く胸がドキドキしてくる）で止めないと、呑一升　天下無敵に成りかねない日々を送って来た。

▲だが定期検診で、難病の「サルコイドーシス」の疑いがありと、精密検査を指示された。

▲「サルコイドーシス」とは、全身の臓器に肉芽腫（免疫細胞の塊）が出来る病気で、それが多く集まると臓器の機能障害を起こし、中でも心臓・肺・眼・神経などの場合は重篤な障害が起こることがあるとされている。半数以上の場合は積極的な治療はせずに改善することもあるが、特に、心臓、肺、眼、脳神経に病変がある場合は、ステロイド薬で病変を叩くのだそうだ。

▲そこで湧き起こる心配は「酒は飲めるか？」。インターネット検索すると、「ステロイド自体の副作用に消化管潰瘍があります。飲酒をすると、アルコールにより胃粘膜が刺激されます。胃潰瘍のリスクが非常に高くなります。ステロイドに限らず、医薬品を服用している時は、飲酒は控えて下さい。」と、にべも無い。

▲それでは、今のうちに紅葉を見ながら心静かに旨い酒を飲んでおこうと急遽裏磐梯に行ったが、未だ早く、リベンジとばかりに２週間後に再び訪ね、紅葉を眼に焼き付けながら喉を鳴らした。

▲酔う程に、李白の感慨に近づく気がした。

■ 誓い (R5.11.17)



▲青天の霹靂とはこのことか。義母が突然目の前で意識を失い、数時間後には帰らぬ人となった。

▲それも、前日に近くの温泉で、子、孫、ひ孫とその連れ合いたちで米寿を祝い、終始笑顔で祝いのケーキに入刀し、コロナで初めて会う１歳半のひ孫をあやしたり、２人の娘と一緒に温泉を楽しんだりしていたのであるから尚更である。

▲当日も、翌日に千葉に帰る二女に持たせようと自宅裏の畑で野菜を収穫し、夕刻、我が家で会食して間もなくの急変だった。

▲救急車に同乗していった女房から危篤状態との連絡で病院に向かう途中、年寄りに無理をさせてしまったかと後悔の思いが涌いて来たが、ここまで元気に暮らし、前日には子や孫たちと祝いの席を楽しく過ごし、万一の事態になったとしても、幸せな旅立ちだと自分に言い聞かせていた。

▲そして、医師の宣告に深々と頭を下げて感情を整え、眠るが如き安らかな顔の義母に、心の中で「ありがとうございました。安らかにお眠り下さい」と手を合わせた。また、通夜式の席で導師から、衆目一致する義母の穏やかな人柄を、戒名の一文字「穏」に思いを込めたと聞かされ、40数年間の出来事と温かい笑顔を思い起こしていた。

▲幾多の葬儀で耳にした蓮如上人の御文「朝に紅顔有りて　夕べには白骨と為る」に、そのときは頷くものの、過ぎてしまえば煩悩にまみれた生活に逆戻りしていたが、この度の義母の身を持っての教えを深く噛みしめなくてはならない。

▲自然の摂理には抗いがたい古希も過ぎた身である。限りあるいのちを見据え、価値のある面白い人生を送ろうと改めて誓った。